

Leif E. Moland og Lise Lien

## Heltid i nord – hvorfor lykkes Finnmark?

Fafo-rapport 2013:37

### Sammendrag

Formålet med denne undersøkelsen har vært å undersøke hvorfor kommuner i Nord-Norge har dobbelt så mange heltidsansatte som gjennomsnittskommunen i Norge. Studien har vært lagt opp for å kunne svare på de fem problemstillingene under. Disse kan vi kort oppsummere slik:

1. Har kommunene i Finnmark en personalpolitikk der store stillinger/heltidsstillinger er eksplisitt formulert som mål?

Svar: Ja. Finnmarkskommunene praktiserer en personalpolitikk for å få flere store stillinger/heltidsstillinger. En jobber mot disse målene, men målene er ofte bare muntlig formulert. Grunnen til at målet om heltid ikke er skriftliggjort, blir gjerne forklart av flat struktur og små forhold i kommunen.

2. Har finnmarkskommunene en personalgruppe som i særlig grad har etterspurt store/ hele stillinger?

Svar: Ja. Av de store gruppene i pleie- og omsorgssektoren er det særlig sykepleiere som har etterspurt og fått store stillinger. Hjelpepleiere og helsefagarbeidere utgjør en mer sammensatt gruppe, men også her er det stor etterspørsel fra de ansatte om å få større stillinger. Det er for øvrig flere ansatte i denne gruppen enn blant sykepleiere som er ansatt i ufrivillig deltid. Det samme gjelder for ufaglærte assistenter. I tillegg har Finnmark særlig mange tilflyttere, da med ulik yrkesbakgrunn, og disse etterspør heltidsstillinger.

3. Har finnmarkskommunene oppnådd en høy andel heltidsansatte (og høy gjennomsnittlig stillingsprosent) innenfor tradisjonelle turnusløsninger, eller har de iverksatt egne tiltak? Hvilke tiltak er i så fall disse?

Svar: Finnmarkskommunene har oppnådd resultater både innenfor tradisjonelle turnuser og ved å ta i bruk alternative arbeidstidsordninger. Finnmarkskommunene

utmerker seg ved at de i større grad enn andre har prøvd ut mange tiltak, blant annet noe mer helgearbeid (hinkehelger), kombijobbing, bundet/ubundet tid og langturnuser. Det er tidligere dokumentert at kommuner som har flest heltidsansatte og høye stillingsstørrelser, har prøvd ut flere tiltak enn andre kommuner (Moland & Bråthen 2012).

4. Har kommunene i Finnmark et inntektsgrunnlag som gjør det lettere å finansiere arbeidstidsordninger (og andre tiltak) som er dyrere enn vanlig bemanningsnorm?

Svar: Finnmarkskommunene mottar utjevningmidler, har fritak fra arbeidsgiveravgiften og gunstige økonomiske ordninger for den enkelte lønsmottaker. Dette er bidrag til å møte utfordringer med rekruttering og høye driftskostnader som følge av at kommunene er små, perifere og virker under ekstraordinære geografiske forhold. Tallmaterialet viser at disse ordningene er gunstige, men at de i seg selv ikke bidrar til de gode heltidsresultatene i Finnmark. Vi har heller ikke andre data som tilsier at finnmarkskommuner lettere enn andre kan finansiere tiltak for å få flere heltidsstillinger. Vi finner heller ikke støtte for at finnmarkskommunene har en høyere bemanningsfaktor, noe som i tilfelle kunne ha vært en lettventet forklaring på de store stillingene.

5. Kan finnmarkskommunene sies å ha en heltidskultur?

Svar: De viktigste årsakene til de resultatene Finnmark har oppnådd, er at arbeidsgivere og arbeidstakere begge, i sterkere grad enn i landet for øvrig, har et behov for større/hele stillinger. En stor andel av kvinnene jobber og ønsker å jobbe heltid i Finnmark fordi de kan og vil. Arbeidsgivere tilbyr heltidsstillinger først og fremst fordi de trenger arbeidskraften. Dette bidrar til at begge parter er villige til å strekke seg litt lenger og være med på nye måter å organisere arbeidet og arbeidstiden på. På mange måter forsøker mange av finnmarkskommunene å praktisere det KS, Delta, Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund i fellesskap har blitt enige om i sin heltidserklæring.

Dersom Kommune-Norge skal endre den sterkt befestede deltidskulturen som råder i en del sektorer, må det tas et oppgjør med den tilbakeskuende «slik gjør vi det her hos oss»-legitimeringen av organisasjonskultur. I stedet må kulturen bygges ut fra hva som på best mulig måte bidrar til rasjonell drift i virksomheten. Det vil si en kultur som bygger opp under virksomhetenes formål om å levere gode tjenester med tilgjengelige ressurser. Som ledd i denne måloppnåelsen vil en heltidskultur være mer rasjonell enn en deltidskultur.